Direitos Autorais

© 2025 Leonardo Silveira Paines

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta obra pode ser reproduzida, armazenada em sistema de recuperação ou transmitida, por qualquer meio ou forma, eletrônico, mecânico, fotocópia, gravação ou qualquer outro, sem autorização prévia e por escrito do autor, salvo nos casos permitidos pela legislação vigente sobre direitos autorais.

Este livro foi elaborado com o propósito de facilitar o entendimento do Direito Trabalhista, mas não substitui orientação jurídica profissional. O autor não se responsabiliza por interpretações ou aplicações indevidas do conteúdo aqui apresentado.

PRINCIPAIS OBJETIVOS DESTE LIVRO:

Ensinar os conceitos básicos do Direito do Trabalho

Apresentar os principais direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores

Usar uma linguagem simples, clara e prática

Ajudar você a identificar situações de injustiça no trabalho

INTRODUÇÃO

O que é Direito Trabalhista e por que ele é importante?

O Direito Trabalhista é o ramo do direito que regula as relações entre trabalhadores e empregadores. Ele existe para proteger o trabalhador, garantir direitos mínimos, e organizar o funcionamento das empresas.

Imagina só se não houvesse nenhuma regra? Poderia haver jornadas de 18 horas, salários injustos ou até trabalho sem folga. Por isso, o Direito do Trabalho serve como uma espécie de “escudo” para os trabalhadores, equilibrando a relação com quem contrata.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é o principal conjunto de normas que regula o trabalho formal no Brasil. Além disso, também temos a Constituição Federal, que traz direitos fundamentais como férias, 13º salário, e proteção contra demissão sem motivo.

Este livro é um guia simplificado. Vamos explicar tudo com exemplos práticos, sem linguagem complicada. O objetivo é ajudar qualquer pessoa — seja estudante, trabalhador ou curioso — a entender melhor seus direitos no mundo do trabalho.

📘 Capítulo 1 – Relação de Trabalho x Relação de Emprego

[1]

Muita gente acha que trabalhar e ter um emprego são a mesma coisa, mas não são. Neste capítulo, vamos entender a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, e o que torna alguém um empregado protegido pela CLT.

🔹 O que é Relação de Trabalho?

A relação de trabalho é mais ampla. Toda pessoa que presta um serviço para outra está em uma relação de trabalho. Isso inclui:

Autônomos (como um eletricista que conserta algo na sua casa)

Estagiários

Trabalhadores eventuais (como freelancers)

Sócios que prestam serviço à empresa

⚠️ Nem toda relação de trabalho é protegida pela CLT.

🔸 O que é Relação de Emprego?

A relação de emprego é um tipo específico de relação de trabalho que tem cinco requisitos principais, definidos pela CLT:

1. Pessoa Física – Só uma pessoa (não empresa) pode ser empregada.

2. Pessoalidade – A pessoa contratada não pode mandar outra em seu lugar.

3. Onerosidade – O trabalho é feito em troca de salário.

4. Subordinação – O empregador manda e o empregado obedece dentro da legalidade.

---

[1] © **Todos os direitos reservados a** Paine's Records: Editora Independente
E Seus Escritores Leonardo Silveira Paines & Ayla B. Paines

5. Habitualidade – O trabalho não é esporádico, mas frequente (diário, semanal, etc.).

📌 Se esses 5 requisitos estão presentes, existe vínculo empregatício.

💼 Exemplo prático:

Imagine a Maria, que trabalha toda semana em uma loja de roupas, recebendo ordens do gerente e ganhando salário no final do mês. Ela:

É uma pessoa física ✔️

Não pode mandar outra pessoa no lugar dela ✔️

Recebe salário ✔️

Tem um chefe ✔️

Trabalha toda semana ✔️

✅ Maria tem uma relação de emprego, com carteira assinada e todos os direitos da CLT.

Agora imagine o Pedro, que é fotógrafo e faz um serviço de casamento no sábado, recebe e vai embora. Ele:

É pessoa física ✔️

Pode mandar outro fotógrafo no lugar ❌

Recebe por trabalho único ✔️

Não tem patrão fixo ❌

Não tem frequência ❌

⛔ Pedro tem apenas uma relação de trabalho, sem vínculo empregatício.

⚖️ Por que essa diferença importa?

Quem tem relação de emprego tem acesso a:

FGTS

Férias

13º salário

Seguro-desemprego

INSS pago pelo empregador

Proteção contra demissão injusta

Já quem tem apenas uma relação de trabalho (como autônomo), não tem esses direitos automaticamente. Precisa cuidar disso por conta própria.

📘 Capítulo 2 – Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho é um acordo entre o empregador e o empregado, onde uma parte presta serviços e a outra paga por isso. Pode ser escrito ou verbal, mas sempre deve seguir as regras da CLT quando há vínculo empregatício.

📄 O que é um contrato de trabalho?

É o acordo que cria a relação de emprego, com regras como:

Qual função será exercida

Quanto será o salário

Qual será a jornada de trabalho

Onde o trabalho será feito

Qual o período do contrato (quando houver)

Mesmo sem assinar nada, se os requisitos do vínculo empregatício estiverem presentes, já existe um contrato de trabalho tácito (implícito).

📑 Tipos de contrato de trabalho

1. Prazo Indeterminado ✅

É o mais comum. Não tem data para terminar. O trabalhador pode ser demitido ou pedir demissão, seguindo as regras da CLT.

> Exemplo: João é contratado como vendedor e trabalha normalmente, sem previsão de fim.

2. Prazo Determinado ⏳

Tem data certa para acabar (ex: 3 meses). Pode ser renovado uma vez. É usado em casos específicos, como:

Contrato de experiência

Serviços sazonais (Natal, safra, etc.)

> Exemplo: Ana foi contratada por 90 dias para cobrir uma licença.

3. Contrato de Experiência 👷

Tipo de contrato com duração máxima de 90 dias para testar o empregado. Pode terminar antes, e ser prorrogado uma vez.

> Exemplo: Carla começou em uma empresa com contrato de 45 dias. Depois, foi prorrogado por mais 45 dias.

4. Contrato Intermitente ⚖️

Criado após a reforma trabalhista (2017). O empregado só trabalha quando for chamado e só recebe pelas horas trabalhadas. Tem carteira assinada, mas sem jornada fixa.

> Exemplo: Lucas é garçom e só é chamado nos fins de semana. Quando trabalha, recebe por dia.

❌ Encerramento do contrato

O contrato pode acabar de várias formas. Veja os principais tipos:

🔹 Pedido de demissão

O empregado decide sair. Deve avisar com 30 dias de antecedência (aviso prévio) ou desconta esse período do salário.

🔹 Dispensa sem justa causa

O patrão demite sem que o trabalhador tenha feito nada grave. O empregado tem direito a:

Multa de 40% do FGTS

Aviso prévio (ou indenização)

Férias + 13º proporcionais

Seguro-desemprego

🔹 Dispensa com justa causa

O empregado comete falta grave (roubo, abandono, agressão etc.). Nesse caso, perde a maioria dos direitos, recebendo só:

Saldo de salário

Férias vencidas, se tiver

🔹 Término do contrato por prazo determinado

Se o contrato terminar na data combinada, não há multa. Mas se for encerrado antes, a parte que quebra o contrato paga multa à outra.

🔹 Demissão consensual

Criada pela reforma. Patrão e empregado acordam a demissão. O trabalhador recebe metade do aviso prévio e da multa do FGTS, e pode sacar 80% do FGTS, mas não tem direito ao seguro-desemprego.

📝 Dica prática:

Sempre que possível, peça um contrato por escrito. Guarde cópias de recibos, comunicações e prints, mesmo que o trabalho seja informal. Isso ajuda a provar seus direitos, caso precise.

📘 Capítulo 3 – Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho é o tempo que o trabalhador fica à disposição do empregador. A CLT define o limite de horas que podem ser trabalhadas por dia e por semana, além dos intervalos e adicionais.

Saber isso é essencial para evitar abusos e garantir o pagamento correto de horas extras.

⏰ Qual é a jornada de trabalho padrão?

Segundo a CLT:

Máximo diário: 8 horas por dia

Máximo semanal: 44 horas por semana

Máximo mensal: 220 horas por mês

> Exemplo: Se um funcionário trabalha de segunda a sábado, ele pode fazer 8h por dia de segunda a sexta, e 4h no sábado.

🕐 Horas Extras

Quando o trabalhador ultrapassa a jornada normal, ele tem direito a hora extra, com valor maior.

Adicional mínimo: 50% a mais do valor da hora normal

Exemplo: Se a hora normal vale R$10, a hora extra deve pagar no mínimo R$15.

O limite é de 2 horas extras por dia, salvo exceções.

📊 Banco de Horas

Em vez de pagar hora extra, a empresa pode usar banco de horas, desde que haja acordo. Nesse caso:

As horas a mais viram créditos para o trabalhador tirar folgas depois.

O saldo deve ser compensado em até 6 meses (ou até 1 ano, se previsto em acordo coletivo).

> Exemplo: Se Maria trabalhou 2h a mais na segunda, ela pode sair 2h mais cedo outro dia.

☕ Intervalos obrigatórios

Durante a jornada, o trabalhador tem direito a pausas:

Jornada acima de 6 horas: intervalo de no mínimo 1 hora (e no máximo 2h) para refeição/descanso

Jornada de 4 a 6 horas: intervalo de 15 minutos

Menos de 4 horas: não há intervalo obrigatório

⚠️ O intervalo não conta como hora trabalhada. Exemplo: se você trabalha das 8h às 17h, com 1h de almoço, sua jornada é de 8 horas.

🌙 Trabalho Noturno

O trabalho noturno tem regras especiais e adicional de 20% sobre a hora normal.

Horário noturno urbano: das 22h às 5h

Horário noturno rural (lavoura): das 21h às 5h

Horário noturno rural (pecuária): das 20h às 4h

Além disso, no trabalho noturno a hora é contada como 52 minutos e 30 segundos, ou seja, o tempo “passa mais rápido” para fins de pagamento.

🔄 Turnos e escalas especiais

Alguns setores usam escalas diferenciadas:

12x36: 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso (comum em hospitais e segurança)

Escala 6x1: Trabalha 6 dias e folga 1

Escala 5x2: Trabalha 5 dias e folga 2 (exemplo: segunda a sexta)

Essas escalas devem respeitar os limites semanais e os direitos a descanso.

🛑 Descanso semanal

Todo trabalhador tem direito a pelo menos 1 folga por semana, preferencialmente aos domingos.

Se for convocado a trabalhar nesse dia, tem direito a:

Folga compensatória ou

Pagamento em dobro do valor normal

📝 Resumo prático:

Situação	Direito Garantido
Trabalhou + de 8h por dia	Hora extra (mínimo +50%)
Trabalhou no domingo	Folga ou pagamento em dobro
Trabalhou à noite (22h–5h)	Adicional noturno (+20%)
Trabalhou 6h seguidas	Intervalo de 1h
Escala 12x36	12h trabalho + 36h descanso

📘 Capítulo 4 – Remuneração e Salário

Muita gente acha que salário e remuneração são a mesma coisa, mas na prática há uma diferença. Neste capítulo, vamos entender esses conceitos e conhecer os adicionais, descontos permitidos e benefícios como o 13º salário.

💰 Diferença entre Salário e Remuneração

Salário: é o valor fixo pago pelo empregador pelo serviço prestado.

Remuneração: é o salário + tudo o que o trabalhador recebe a mais, como comissões, gorjetas, adicionais, bônus etc.

> Exemplo: José tem salário de R$ 1.500. No mês, ele ganhou mais R$ 300 em comissão.
Salário: R$ 1.500
Remuneração: R$ 1.800

📈 Adicionais previstos em lei

Quando o trabalhador está em certas condições especiais, ele tem direito a valores extras:

🔹 1. Hora Extra

+50% no mínimo sobre a hora normal. Já vimos no capítulo anterior.

🔹 2. Adicional Noturno

+20% sobre a hora normal, para quem trabalha entre 22h e 5h.

🔹 3. Adicional de Insalubridade

Pago para quem trabalha em condições que afetam a saúde (ex: contato com produtos químicos, ruído excessivo, lixo, etc.)

Grau mínimo: +10%

Grau médio: +20%

Grau máximo: +40% sobre o salário mínimo

🔹 4. Adicional de Periculosidade

+30% para quem trabalha com risco de vida, como:

Produtos inflamáveis

Eletricidade em alta tensão

Segurança armada

⚠️ Não é permitido acumular insalubridade e periculosidade — o trabalhador deve escolher o mais vantajoso.

📉 Descontos permitidos por lei

Nem tudo pode ser descontado do salário. Os principais descontos legais são:

INSS (previdência social)

Vale-transporte (até 6%)

Faltas injustificadas

Atrasos

Adiantamentos

Contribuição sindical (se autorizada)

❌ Multas, quebras e prejuízos só podem ser descontados com autorização por escrito ou previsão em contrato.

🎄 13º Salário

É um direito garantido a todo trabalhador com carteira assinada. O valor é equivalente a 1 salário por ano de trabalho, pago em até duas parcelas:

1ª parcela: até 30 de novembro

2ª parcela: até 20 de dezembro

> Exemplo: Se Maria trabalhou o ano todo com salário de R$ 2.000, ela receberá R$ 2.000 de 13º.
Se trabalhou só 6 meses, receberá proporcional: R$ 1.000.

📊 Participação nos Lucros (PLR)

Algumas empresas distribuem parte dos lucros aos funcionários como incentivo. Não é obrigatório, mas se houver acordo, a empresa deve pagar nos termos combinados.

🧾 Comissões, Gorjetas e Bonificações

Comissões: Percentual pago por vendas. São parte da remuneração.

Gorjetas: Podem ser distribuídas entre os funcionários (como em bares e restaurantes).

Bonificações: Prêmios ou gratificações extras. Não obrigatórios, a menos que se tornem habituais.

📝 Dica prática:

Peça sempre o contracheque (holerite) mensal. Ele mostra:

Valor do salário bruto

Descontos realizados

Valor líquido a receber

Guarde seus holerites — eles servem como prova em caso de erro ou disputa trabalhista.

📘 Capítulo 5 – Férias

Todo trabalhador precisa descansar. Por isso, a CLT garante o direito a férias anuais remuneradas, com um acréscimo no salário. Aqui você vai entender como funcionam as férias, prazos, pagamento e o famoso “abono de 1/3”.

📅 Quando o trabalhador tem direito a férias?

Após 12 meses de trabalho na mesma empresa, o empregado tem direito a 30 dias de férias.

> Esse período é chamado de período aquisitivo (quando o direito é “adquirido”).

⏳ Quando as férias devem ser concedidas?

A empresa tem até 12 meses após o período aquisitivo para dar as férias. Esse prazo é chamado de período concessivo.

> Exemplo: Se João começou a trabalhar em 1º de agosto de 2023, ele terá direito às férias a partir de 1º de agosto de 2024, e a empresa poderá dar essas férias até agosto de 2025.

💰 Quanto se recebe nas férias?

O valor das férias é o salário normal + 1/3 extra, chamado de abono constitucional.

> Exemplo: Se o salário é R$ 1.500, o valor das férias será:
R$ 1.500 + R$ 500 (1/3) = R$ 2.000

Esse valor deve ser pago até dois dias antes do início das férias.

🪙 Posso vender parte das férias?

Sim! O trabalhador pode "vender" até 1/3 das férias, ou seja, 10 dias, e tirar apenas 20 dias de descanso. Esse valor extra é chamado de abono pecuniário.

> Exemplo: Maria tem direito a 30 dias, mas quer tirar só 20 dias e receber pelos 10 restantes. Ela recebe o valor das férias + abono extra pelos 10 dias.

⚠️ A solicitação para vender férias deve ser feita até 15 dias antes do fim do período aquisitivo.

🔄 Posso dividir as férias?

Sim. Desde a Reforma Trabalhista (2017), as férias podem ser divididas em até 3 períodos, com estas regras:

Um dos períodos deve ter pelo menos 14 dias corridos

Os outros dois períodos não podem ser menores que 5 dias corridos

Não pode começar no dia anterior a feriado ou fim de semana

> Exemplo: João pode tirar férias assim:

14 dias em julho

10 dias em setembro

6 dias em dezembro

Mas isso depende de acordo entre empregado e empregador.

❌ O que acontece se a empresa não der as férias no prazo?

Se o trabalhador não tirar as férias dentro do prazo, a empresa deve pagar o valor em dobro.

> Exemplo: Salário de R$ 2.000 → férias vencidas serão pagas com R$ 4.000 (2x)

⚠️ Casos especiais

Férias coletivas: A empresa pode dar férias para todos ou parte dos trabalhadores ao mesmo tempo.

Empregado menor de 18 ou maior de 50 anos: deve tirar os 30 dias de uma vez só.

Férias durante o aviso prévio: não é permitido.

📝 Dica prática:

Guarde o recibo de pagamento de férias e anote a data em que saiu. Isso evita problemas se houver erro ou atraso na concessão.

📘 Capítulo 6 – FGTS e INSS

Quando o trabalhador tem carteira assinada, o empregador é obrigado a contribuir com dois sistemas importantes:

FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço)

INSS (Instituto Nacional do Seguro Social)

Esses recursos são fundamentais em momentos como demissão, doença, aposentadoria ou acidentes.

💼 O que é o FGTS?

O FGTS é uma espécie de “poupança” feita pelo empregador em nome do trabalhador. Todos os meses, a empresa deposita 8% do salário bruto em uma conta da Caixa Econômica Federal, vinculada ao CPF do trabalhador.

> Exemplo: Se o salário de Pedro é R$ 2.000, o empregador deposita R$ 160 por mês no FGTS.

O trabalhador não recebe esse valor junto com o salário, mas pode sacá-lo em situações específicas.

💰 Quando posso sacar o FGTS?

Você pode sacar o saldo do FGTS em casos como:

Demissão sem justa causa (recebe o valor + multa de 40%)

Aposentadoria

Compra da casa própria

Doença grave (como câncer ou HIV)

Falecimento do trabalhador (para os dependentes)

Desastre natural (enchentes, deslizamentos, etc.)

Também existe o saque-aniversário, onde o trabalhador pode sacar uma parte do FGTS todo ano, no mês de seu aniversário (mas perde o direito ao saque total se for demitido).

🔒 Multa de 40% sobre o FGTS

Se o empregado for demitido sem justa causa, a empresa deve pagar uma multa de 40% sobre o total depositado no FGTS durante o contrato.

> Exemplo: Se o trabalhador tem R$ 5.000 de FGTS acumulado, a multa será de R$ 2.000.

🛡️ O que é o INSS?

O INSS é o sistema de previdência social brasileiro. Tanto o empregador quanto o trabalhador contribuem com ele todos os meses.

A empresa paga uma parte (encargo patronal)

O trabalhador tem um desconto no salário, que varia de acordo com a faixa salarial (alíquota progressiva)

📋 Para que serve o INSS?

O INSS garante ao trabalhador uma série de benefícios em momentos de necessidade. Veja os principais:

🏥 Auxílio-doença:

Recebido quando o trabalhador fica doente e precisa se afastar por mais de 15 dias.

👷 Auxílio-acidente:

Pago quando o trabalhador sofre um acidente e fica com sequelas que reduzem sua capacidade de trabalho.

👶 Salário-maternidade:

Para gestantes e adotantes durante o período de afastamento por nascimento ou adoção de criança.

🪦 Pensão por morte:

Benefício pago aos dependentes do segurado falecido.

👴 Aposentadoria:

Pode ser por idade, por tempo de contribuição (em alguns casos), por invalidez ou especial (em condições perigosas ou insalubres).

📝 Importante saber:

Mesmo o trabalhador autônomo ou informal pode contribuir como segurado facultativo ou MEI, garantindo acesso ao INSS.

É possível acompanhar suas contribuições pelo site ou aplicativo “Meu INSS”.

📌 Resumo prático:

Sistema	Quem paga?	Quanto?	Serve para...
FGTS	Só a empresa	8% do salário	Demissão, casa própria, doenças graves
INSS	Empresa + trabalhador	Varia (até 14%)	Benefícios como auxílio-doença, aposentadoria

📘 Capítulo 7 – Direitos da Gestante e do Pai

A legislação trabalhista brasileira protege a maternidade e a paternidade, garantindo estabilidade, licença remunerada e outras condições que ajudam no cuidado com o bebê e na saúde da família.

Esses direitos valem para trabalhadoras e trabalhadores com carteira assinada.

🤰 Estabilidade da Gestante

A gestante tem estabilidade no emprego desde o momento da concepção (gravidez) até 5 meses após o parto.

Isso significa que não pode ser demitida sem justa causa durante esse período.

Mesmo que a empresa não saiba da gravidez, a estabilidade existe.

> Exemplo: Se a funcionária é demitida e depois comprova que já estava grávida, a empresa deve reintegrá-la ou indenizá-la.

🍼 Licença-maternidade

A licença-maternidade é o direito de se afastar do trabalho por 120 dias (4 meses) com salário garantido, sem prejuízo do emprego.

Pode começar até 28 dias antes do parto

Vale também para adoção de criança

Durante esse período, o salário é pago normalmente

Algumas empresas oferecem licença estendida (180 dias) se forem inscritas no programa Empresa Cidadã

> Exemplo: Maria teve bebê em 10 de junho. Pode sair de licença a partir de 13 de maio e retornar em 8 de outubro (120 dias depois do parto).

🤱 Intervalo para amamentação

Após retornar da licença, a mãe tem direito a dois descansos diários de 30 minutos para amamentar o bebê, até que ele complete 6 meses de idade.

Pode ser somado em 1h contínua, dependendo do caso

Se o bebê tiver problemas de saúde, o prazo pode ser prorrogado

---

👨 Licença-paternidade

O pai tem direito a 5 dias corridos de licença a partir do nascimento ou adoção do filho.

Empresas do Programa Empresa Cidadã podem oferecer até 20 dias

A licença é remunerada

> Exemplo: Se o bebê nasce na quarta-feira, o pai tem direito à licença até domingo.

👨‍👩‍👦 Adoção

Tanto mães quanto pais adotivos têm os mesmos direitos de licença e estabilidade, desde que sejam empregados formais (com carteira assinada).

O tempo de licença depende da idade da criança e da situação familiar

Vale tanto para casais quanto para adoção por uma única pessoa

---

🧪 Exames e consultas médicas

A gestante tem direito a dispensa do trabalho para ir a consultas e exames médicos, sem desconto no salário.

São garantidas no mínimo 6 consultas médicas e todos os exames necessários durante o pré-natal

---

📝 Resumo prático:

Direito	Duração / Condição
Estabilidade da gestante	Da gravidez até 5 meses após o parto
Licença-maternidade	120 dias (podendo chegar a 180 dias)
Licença-paternidade	5 dias (ou até 20 em empresa cidadã)
Intervalos para amamentação	2 pausas de 30 min até os 6 meses
Consultas médicas	6 consultas + exames sem desconto

📘 Capítulo 8 – Direitos na Demissão

Quando um trabalhador deixa de prestar serviços para a empresa, seja por vontade própria ou decisão do empregador, é importante conhecer quais direitos ele tem para receber corretamente e evitar prejuízos.

🔹 Tipos de demissão

1. Demissão sem justa causa
O empregador decide encerrar o contrato sem que o empregado tenha cometido falta grave.

2. Demissão por justa causa
O empregado cometeu uma falta grave prevista em lei (roubo, abandono, embriaguez, etc.).

3. Pedido de demissão
O trabalhador decide sair da empresa.

4. Demissão consensual
Ambas as partes concordam em encerrar o contrato, com condições negociadas.

🧾 Direitos na demissão sem justa causa

Se o empregador demite sem justa causa, o trabalhador tem direito a:

Saldo de salário (dias trabalhados no mês da demissão)

Aviso prévio (30 dias + acréscimo de 3 dias por ano trabalhado, até 90 dias) — pode ser trabalhado ou indenizado

Férias vencidas e proporcionais + 1/3 constitucional

13º salário proporcional

Saque do FGTS acumulado

Multa de 40% sobre o FGTS

Seguro-desemprego (se cumprir os requisitos)

⚠️ Direitos na demissão por justa causa

Na demissão por justa causa, o trabalhador perde vários direitos. Recebe somente:

Saldo de salário

Férias vencidas (sem o 1/3)

Não tem direito a:

Aviso prévio

Multa do FGTS

Seguro-desemprego

Férias proporcionais

13º salário proporcional

📝 Pedido de demissão

O trabalhador deve avisar a empresa com 30 dias de antecedência (aviso prévio). Se não cumprir, a empresa pode descontar o valor correspondente do salário.

🤝 Demissão consensual

Criada pela Reforma Trabalhista (2017), ocorre quando empregado e empregador entram em acordo para terminar o contrato.

O trabalhador pode sacar até 80% do FGTS

Recebe metade da multa de 40% do FGTS (ou seja, 20%)

Não tem direito ao seguro-desemprego

Pode ter aviso prévio indenizado parcial

🧮 Cálculo das verbas rescisórias

É fundamental conferir se a empresa pagou corretamente:

Verba	Como calcular
Saldo de salário	Dias trabalhados no mês
Aviso prévio	30 dias + 3 dias por ano trabalhado (máx. 90 dias)
Férias vencidas + 1/3	Salário + 1/3 sobre férias vencidas
Férias proporcionais + 1/3	Proporcional ao tempo trabalhado no último período aquisitivo
13º salário proporcional	Proporcional ao tempo trabalhado no ano da demissão
Multa do FGTS (40%)	40% sobre o total depositado no FGTS

🛑 Homologação da rescisão

Empresas com mais de 10 funcionários devem fazer a homologação da rescisão no sindicato da categoria ou Ministério do Trabalho. É uma conferência dos valores e direitos pagos.

📝 Dicas importantes

Sempre peça o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) e confira os valores.

Guarde todos os comprovantes de pagamento.

Se desconfiar de erro, procure ajuda no sindicato ou na Justiça do Trabalho.

📘 Capítulo 9 – Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho é o órgão responsável por resolver conflitos entre trabalhadores e empregadores, garantindo o cumprimento dos direitos previstos na legislação trabalhista.

⚖️ Para que serve a Justiça do Trabalho?

Ela serve para:

Resolver disputas sobre salários, horas extras, demissão, férias, entre outros direitos

Garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados

Fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista

Mediar acordos e conciliações

👤 Quem pode entrar com ação?

Trabalhadores que sentem seus direitos violados

Sindicatos de trabalhadores

Empregadores que querem cobrar dívidas ou discutir contratos

📋 Como funciona o processo trabalhista?

1. Abertura da reclamação trabalhista: O trabalhador (reclamante) apresenta seu pedido, que pode ser feito pessoalmente ou por advogado.

2. Audiência inicial: Tentativa de conciliação entre as partes para evitar o processo longo.

3. Fase de instrução: Produção de provas, depoimentos e testemunhas.

4. Sentença: O juiz decide quem tem razão.

5. Recurso: Caso não concordem, as partes podem recorrer para instâncias superiores.

⏰ Prazos importantes

A reclamação trabalhista deve ser feita até 2 anos após o fim do contrato de trabalho.

Durante o contrato, o trabalhador não pode processar, apenas após a rescisão.

🤝 Conciliação trabalhista

É comum a Justiça tentar um acordo amigável entre as partes, evitando a demora do processo.

Se o acordo for feito, é homologado pelo juiz e tem força de sentença.

As partes podem negociar valores e condições.

👩‍⚖️ Varas do Trabalho e Tribunais Regionais

O processo começa na Vara do Trabalho local, que é o primeiro grau.

Se houver recurso, o caso vai para o Tribunal Regional do Trabalho (TRT).

No topo está o Tribunal Superior do Trabalho (TST), que julga questões gerais e recursos especiais.

📝 Dicas para quem vai à Justiça do Trabalho

Junte documentos como contrato, holerites, comprovantes de pagamento e comunicações.

Procure o sindicato da categoria para orientação.

Avalie a possibilidade de mediação antes de entrar com ação.

📘 Capítulo 10 – Reforma Trabalhista (2017)

A Reforma Trabalhista foi uma série de mudanças feitas na CLT em 2017, com o objetivo de modernizar as relações de trabalho e flexibilizar regras. Algumas mudanças geraram dúvidas e debates até hoje.

⚖️ Principais mudanças da Reforma

1. Prevalência do negociado sobre o legislado

A negociação entre empregadores e trabalhadores (por meio de sindicatos) passou a ter mais força, podendo prevalecer sobre a lei em alguns casos.

Isso permite acordos específicos para cada categoria.

2. Contrato de trabalho intermitente

Criado um novo tipo de contrato em que o trabalhador é chamado para trabalhar apenas quando necessário, recebendo somente pelas horas efetivamente trabalhadas.

Tem registro em carteira, FGTS, INSS e direitos proporcionais.

3. Demissão consensual

Empregado e empregador podem encerrar o contrato em comum acordo, com condições específicas (pagamento de metade da multa do FGTS, saque de 80% do FGTS, sem seguro-desemprego).

4. Jornada 12x36

Regulamentada a jornada em que o trabalhador trabalha 12 horas seguidas e folga 36 horas, comum em hospitais e segurança.

5. Trabalho remoto (home office)

Regras específicas para o teletrabalho, definindo direitos e deveres.

6. Fim da obrigatoriedade da contribuição sindical

A contribuição sindical deixou de ser obrigatória e passou a depender de autorização prévia do trabalhador.

📋 Outras mudanças importantes

Regulamentação da terceirização para todas as atividades da empresa

Permissão para parcelar férias em até 3 vezes (com regras)

Limitação do intervalo para almoço em algumas situações

Flexibilização do pagamento de horas extras e banco de horas

Extinção da obrigatoriedade do registro manual de ponto para empresas com até 20 funcionários

---

💬 Impactos da Reforma

Aumento da autonomia nas negociações coletivas

Maior flexibilidade para as empresas contratarem e organizarem a jornada

Algumas críticas dizem que pode enfraquecer direitos do trabalhador, especialmente quem tem pouca força sindical.

📝 Dica prática

Mesmo com a reforma, os direitos básicos do trabalhador continuam garantidos pela Constituição. É importante sempre ler e entender o contrato de trabalho e os acordos firmados.

📚 Apêndice 1 – Glossário de Termos Trabalhistas

Aviso Prévio

Notificação feita pelo empregador ou empregado para comunicar o término do contrato de trabalho, com prazo mínimo de 30 dias.

Banco de Horas

Sistema que permite acumular horas extras para serem compensadas com folgas em outro momento, mediante acordo.

Carteira de Trabalho (CTPS)

Documento oficial que registra a vida profissional do trabalhador, incluindo contratos e férias.

CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)

Conjunto de normas que regulam as relações trabalhistas no Brasil.

Contrato de Trabalho

Acordo entre empregador e empregado que estabelece direitos, deveres e condições de trabalho.

Demissão Consensual

Rescisão do contrato de trabalho acordada entre empregado e empregador.

FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço)

Conta vinculada onde o empregador deposita mensalmente 8% do salário do empregado, usada para proteção em casos como demissão sem justa causa.

Férias

Período anual de descanso remunerado após 12 meses de trabalho.

Hora Extra

Horas trabalhadas além da jornada regular, remuneradas com adicional.

INSS (Instituto Nacional do Seguro Social)

Órgão que administra a previdência social, garantindo benefícios como aposentadoria e auxílio-doença.

Justiça do Trabalho

Órgão judicial responsável por resolver conflitos trabalhistas.

Licença-Maternidade

Período de afastamento remunerado para mães após o parto.

Piso Salarial

Valor mínimo que um trabalhador deve receber por sua categoria.

Remuneração

Total recebido pelo trabalhador, incluindo salário e adicionais.

Salário

Valor fixo pago pelo empregador pelo serviço prestado.

Trabalho Noturno

Trabalho realizado entre 22h e 5h, com adicional.

📚 Apêndice 2 – Modelos Práticos de Documentos Trabalhistas

---

1. Modelo de Pedido de Demissão

[Seu nome completo]
[Seu endereço]
[Data]

À
[Nome da empresa]
[Endereço da empresa]

Assunto: Pedido de Demissão

Prezados,

Venho por meio desta informar minha decisão de solicitar o desligamento do meu cargo de [cargo ocupado], cumprindo o aviso prévio de [30 dias ou conforme combinado].

Agradeço pela oportunidade e aprendizado durante o período em que estive na empresa.

Atenciosamente,

[Assinatura]
[Nome completo]

---

2. Modelo de Requerimento de Férias

[Seu nome completo]
[Seu endereço]
[Data]

À
[Nome da empresa]
[Endereço da empresa]

Assunto: Requerimento de Férias

Prezados,

Solicito a concessão das minhas férias referentes ao período aquisitivo de [data início] a [data fim], conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Aguardo confirmação da data para planejamento.

Atenciosamente,

[Assinatura]
[Nome completo]

---

3. Modelo de Requerimento de Saldo de FGTS

[Seu nome completo]
[Seu endereço]
[Data]

À
[Caixa Econômica Federal]
[Agência]
[Endereço da agência]

Assunto: Requerimento de Saque do FGTS

Prezados,

Solicito o saque do saldo da minha conta vinculada ao FGTS, CPF nº [seu CPF], referente ao contrato de trabalho encerrado em [data da demissão].

Anexo documentos comprobatórios.

Atenciosamente,

[Assinatura]
[Nome completo]

---

4. Modelo de Reclamação Trabalhista (Simples)

Excelentíssimo Senhor Doutor Juiz da [Vara do Trabalho de sua cidade]

[Seu nome completo], brasileiro(a), [estado civil], [profissão], portador(a) do CPF nº [seu CPF], residente à [seu endereço], por meio deste, vem apresentar reclamação trabalhista contra [nome da empresa], pelos fatos e fundamentos a seguir expostos:

[Descrever brevemente os fatos, como falta de pagamento, horas extras, etc.]

Requer:

- Reconhecimento do vínculo empregatício;
- Pagamento das verbas trabalhistas devidas;
- Demais direitos previstos em lei.

Termos em que, pede deferimento.

[Local], [Data].

[Assinatura]
[Nome completo]

Direitos Autorais

6 2025 Leonardo Silveira Paines

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta obra pode ser reproduzida, armazenada em sistema de recuperação ou transmitida, por qualquer meio ou forma, eletrônico, mecânico, fotocópia, gravação ou qualquer outro, sem autorização prévia e por escrito do autor, salvo nos casos permitidos pela legislação vigente sobre direitos autorais.

Este livro foi elaborado com o propósito de facilitar o entendimento do Direito Trabalhista, mas não substitui orientação jurídica profissional. O autor não se responsabiliza por interpretações ou aplicações indevidas do conteúdo aqui apresentado.